NEWS

Diritto del lavoro: la nuova legge n. 106/2025 tutela il lavoratore tra congedo straordinario e permessi retribuiti

Data pubblicazione: 03/09/2025

Autore: Admin

Contenuto

1. Introduzione Con la **Legge 18 luglio 2025, n. 106, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 25 luglio 2025** ed entrante **in vigore il 9 agosto 2025**, il legislatore italiano ha compiuto un passo decisivo nella tutela dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti o croniche, introducendo strumenti innovativi e strutturati a sostegno della continuità occupazionale e dell'accesso alle cure.
Due i principali capisaldi normativi:

Prolungamento della conservazione del posto di lavoro tramite un **congedo straordinario di 24 mesi**; Attribuzione di permessi retribuiti **per cure, esami e terapie a partire dal 1° gennaio 2026**.

Si tratta di un intervento organico e sistematico, che rafforza l'orientamento giurisprudenziale più recente e colma le lacune lasciate dalla contrattazione collettiva in tema di malattie gravi e diritto alla conservazione del posto.

2. La disciplina del periodo di comporto e le novità legislative

2.1 Il quadro previgente

L'art. 2110 c.c. stabilisce il diritto del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro per un periodo determinato in caso di malattia: è il cosiddetto periodo di comporto, la cui durata e modalità di computo sono definite dalla contrattazione collettiva (comporto secco o per sommatoria).

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

Terminato tale periodo, il datore può recedere dal contratto **ai sensi dell'art. 2118 c.c.**, nel rispetto del preavviso.

Tuttavia, la giurisprudenza recente (**cfr. Trib. Roma, 2 gennaio 2023, n. 9384; Corte App. Napoli, n. 168/2023**) ha progressivamente valorizzato il principio di non discriminazione e di protezione del lavoratore fragile, ritenendo non computabili nel comporto le assenze legate a patologie gravi e invalidanti, in virtù del **diritto alla salute ex art. 32 Cost.**

2.2 La novità della Legge 106/2025: il congedo per malattia grave

Con **l'art. 1 della Legge 106/2025 viene introdotto un nuovo congedo straordinario** per:

lavoratori affetti da malattie oncologiche, o da patologie croniche o invalidanti (anche rare) **con invalidità pari o superiore al 74%**.

Tale congedo:

non è retribuito, ma assicura la conservazione del posto di lavoro per un massimo di 24 mesi, fruibili anche in modo frazionato; è aggiuntivo rispetto a quanto previsto dai contratti collettivi; può essere fruito solo dopo l'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata spettanti; è compatibile con altri benefici economici o giuridici spettanti al lavoratore; non è computabile nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali, ma è riscattabile ai fini pensionistici secondo la disciplina vigente in materia di prosecuzione volontaria.

Aspetto innovativo: la fruizione del congedo non richiede necessariamente l'esistenza di uno stato di malattia in atto, ma solo il riconoscimento formale dello status di patologia grave.

3. Certificazione e modalità di fruizione

La certificazione medica deve essere rilasciata da un medico di medicina generale o specialista operante in struttura pubblica o accreditata, e viene indirizzata al medico competente aziendale, nel rispetto della riservatezza dei dati sanitari.

È espressamente previsto che il congedo sia esteso anche ai lavoratori autonomi, per un massimo di 300 giorni per anno solare, a ulteriore riprova dell'intento inclusivo del legislatore.

Alla fine del periodo di congedo, il lavoratore ha diritto di accesso prioritario allo smart working, in applicazione della Legge n. 81/2017, a testimonianza dell'intento di reinserimento lavorativo progressivo.

4. I permessi retribuiti per esami e cure

L'**art. 2 della Legge 106/2025** introduce un pacchetto di 10 ore annue retribuite, dedicate a:

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

visite mediche specialistiche; esami strumentali, clinico-chimici e microbiologici; cure mediche frequenti.

4.1 Destinatari

Beneficiari di questi permessi aggiuntivi sono:

i dipendenti affetti da patologie oncologiche, invalidanti o croniche (**con invalidità ≥ 74%**), in fase attiva o di follow-up precoce; i genitori di figli minori affetti dalle medesime patologie.

4.2 Regime giuridico

Le ore di permesso:

sono cumulabili con altri istituti previsti dalla normativa vigente; vengono indennizzate secondo le regole applicabili alla malattia; sono retribuite dal datore di lavoro e conguagliate con i contributi INPS; garantiscono la copertura contributiva figurativa.

Il sistema richiama, per modalità operative, l'**art. 7 del D.Lgs. n. 119/2011** sui permessi per terapie salvavita, rafforzando l'equiparazione tra diverse forme di fragilità.

5. Prime riflessioni critiche e applicative

La **legge 106/2025** si colloca in continuità ideale con gli orientamenti giurisprudenziali più avanzati, ma introduce una disciplina non sostitutiva, bensì complementare.

Infatti, l'esclusione dal comporto delle assenze per patologie oncologiche (come affermato dal **Tribunale di Roma nel 2023**) e il riconoscimento del congedo straordinario sono istituti distinti:

il primo riguarda l'irrilevanza della patologia nel computo dei giorni di comporto (**con potenziale diritto a retribuzione INPS**); il secondo configura una aspettativa non retribuita, fruibile anche in assenza di incapacità lavorativa certificata.

Ne consegue l'urgenza, per il datore di lavoro, di comunicare tempestivamente al dipendente il rischio di superamento del comporto e di verificare la natura delle patologie documentate, anche in funzione di un eventuale accesso al congedo straordinario.

6. Conclusione

La **Legge n. 106/2025** segna un importante progresso nel riconoscimento del diritto al lavoro dei soggetti fragili, conciliando esigenze sanitarie e lavorative in una prospettiva di inclusione e dignità.

Siamo di fronte a una norma di buon senso giuridico e umano, che rafforza la centralità della persona nel sistema delle tutele lavoristiche e rappresenta un punto di partenza – non di arrivo – per una

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

riforma strutturale del rapporto tra malattia, lavoro e dignità sociale.

A cura dell'avv. Fabrizio Valerio Bonanni Saraceno

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati